



## 社内に“困った人たち”を増殖させてはならない！

ピカピカの新入社員だった若手社員が「戦力外通告」をしたい対象になっていたり、気づけば「困った君」になってしまっていた…。こんな経験はありませんか？

職場の若手社員に見られる“困った行動”は個々人の問題もさることながら、新人の時期に上司・先輩から適正な指導が施されなかったことでも生まれます。

つまり、上司・先輩による「放置」によっても発生してしまうものです。その結果、何時しか悪弊に染まり、会社が期待するパフォーマンスとかけ離れた存在になる危険性もあります。

上司・先輩の側に「迎え入れ」姿勢や基本的なマネジメントや労務管理意識がなければ、新卒・中途を問わずせっかく採用しても財(たから)の持ち腐れの繰り返しになります。

一方で、  
社員教育や育成に時間をかけてもらえない…。  
具体的な業務を通して育てるのが一番…。  
管理職は自分の仕事に忙しく、部下育成の余裕がない…。  
研修には即効性が期待できない…。  
という声が多く聞かれます。

弊社は、敢えて声を大にして問いかけます。

自社には「デキル社員」だけがなくて、社員の教育は面倒だし不必要だと考えますか？  
あるいはスーパーマンのような優秀な人材が入社するのを何時までも待ち続けますか？

そこで、弊社は次の「今やるべき」3つの研修をご提案します。

### 管理職向け研修

- 管理職のマネジメント力強化から始める“困った人”発生防止

### 新人・若手向け研修

- “困った人”と言われない仕事の仕方、働き方

### 管理職・経営陣向け研修および個別コンサルティング

- “困った人”発生への労務対策視点からの対処・対応